

海外ビジネス情報



大連

中国の新しい「定年制度」について

北陸銀行 国際部
大連駐在員事務所
金春梅

1. はじめに

中国では少子高齢化の進行に伴う労働力不足への対策として、2025年1月1日から「国務院による法定退職年齢の段階的な引き上げに関する弁法」（以下「新定年制度」とする）が実施されました。

今回は1978年以来約50年ぶりの法改正であり、発表されるやいなや大変話題になりました。制度の変更点とその他注意事項についてご紹介します。

2. 法定退職年齢引き上げの背景

中国における65歳以上の高齢者人口の割合は、2000年の7%（0.9億人）から2023年は14.9%（2.1億人）に急増し、2050年には35%（4.8億人）に達すると予想されています。高齢者1人を扶養する現役労働者は、1990年は10人でしたが、2050年には1人になると言われており、世界最大の高齢者人口国となっています。

高齢者の割合が急増した要因として、

- ・「一人っ子政策（1979年～2015年）」が長らく続いたこと
- ・「一人っ子政策」解除後も出生率が低下し続けていること（2023年の中国人口出生率は6.39‰で1949年以来最低水準）
- ・平均寿命が延びていること（1949年：35歳 → 2023年：78.2歳）

などが挙げられます。

高齢者医療費がすでに総医療費の60%を占めており、さらに年金財政のひっ迫も心配される昨今、労働力の維持・拡大と多様化する労働者ニーズへの対応のため、退職年齢の引き上げが実施されることになりました。

3. 新しい定年制度について

中国では男女別に異なる定年退職年齢が設定されています。さらに女性は身分や役職、職務内容などによって定年年齢が分けられており、複雑な仕組みになっています。新制度では、退職年齢の変更に加え、年金保険の最低納付年数も段階的に延長になります。以下に簡単にご説明いたします。

(1) 新定年制度の主な変更点

①法定退職年齢の変更

2025年1月1日より、法定退職年齢が男性は「60歳」から「63歳」、『旧50歳定年』の女性従業員は「50歳」から「55歳」、『旧55歳定年』の女性従業員は「55歳」から「58歳」に引き上げられます。2025年～2039年は過渡期にあり、男性と『旧55歳定年』の女性従業員は4ヶ月毎に1ヶ月、『旧50歳定年』の女性従業員は2ヶ月毎に1ヶ月が延長され、15年をかけて段階的に法定退職年齢が引き上げられていきます。

(注：旧定年制度では、女性労働者は「50歳定年」、女性幹部は「55歳定年」の定めあり)

②年金保険の最低納付年数の変更

年金受給要件の最低納付期間が2030年～2039年にかけて毎年6カ月ずつ延長され、現在の「15年間」から「20年間」に引き上げられます。

(2) 柔軟な退職制度

①早期定年

年金保険の最低納付年数を満たした従業員は、最大3年、前倒しで定年退職することが可能です。ただし、旧定年年齢を下回らないことが条件です。本人の希望が尊重され、企業側に拒否権はありません。

②定年延長

勤務先と従業員の合意のもと、定年年齢を最大3年間延長することが可能です（男性は最長66歳（63+3）、『旧50歳定年』女性従業員は58歳（55+3）、『旧55歳定年』女性従業員は61歳（58+3））。その間、雇用関係が続くため、企業側に社会保険と住宅積立金の納付義務があります。

③労務契約

法定退職年齢に到達後、いったん定年退職手続きをし、改めて企業との合意により労務契約を締結し働く方法もあります。原則、企業に社会保険と住宅積立金の納付義務はなく、労災保険の納付は任意です。

4. 労使間でトラブルが発生しやすい女性従業員の分類

中国で「幹部」とは、一般的には国家機関、軍隊、人民団体の公職者、一定の指導的な仕事または管理的な仕事を担当する人を指します。1978年頃は国有企業が8割、区や街、農村などが作った集団企業が2割を占めていたため、女性従業員を「幹部」と「労働者」に容易に分類することができました。しかし現在の中国では、国有企業の割合が大幅に減少し、民営企業、外資企業、パートナー企業、個人経営者など多様な就業形態が誕生してきました。その結果、女性従業員の区分が難しく、しばしばトラブルが発生しています。

「現在、多くの都市では主に職場に基づいて女性の定年を確定し、一般的な生産操作職場は50歳定年を執行し、管理技術職場は55歳定年を執行している。新定年制度では、女性労働者と女性幹部を『女性従業員』に統一して表現することで身分論争を回避し、現在の社会環境の変化に順応している」※と人的資源社会保障部中国労働・社会保障科学研究院の莫栄院長は説明しています。

※『国務院による法定退職年齢の段階的な引き上げに関する弁法』の内容解説より抜粋

しかし、管理と技術職場・非管理職場の区分や定義については、正式な基準はありません。よって、社会保障局では、生産・操作・サービスの職場で体力的・技術的労働によって賃金収入を得ている女性従業員を「労働者」とし、高い学歴を有し、一定の管理職に従事している女性従業員を「幹部」と認定する傾向があります。

「労使間で職場の性質についてトラブルが発生した場合、裁判機関に訴訟することができる。雇用者（企業）は現地の規定や慣例、実際の雇用状況に基づいて、できるだけ女性従業員の定年年齢を明確にし、労使関係の調和を維持しなければならない。」と中国人民大学法学部社会法教研センターではアドバイスしています。

5. おわりに

今後、企業が取るべき対応策として、労働契約の更新や就業規則の見直し、定年制度改革に伴う労使協議・合意、女性従業員の定年年齢の明確化、高齢者に適した職務設計や研修制度の導入などが必要となります。高齢社会に伴い、中国も多くの国と同様、65歳以上の就労が一般化していくことが予想されます。

<ご注意>文中意見は筆者の個人的見解であり、北陸銀行としての見解の反映ではありません。当レポートは作成時点の経済状況に基づき、情報提供のみを目的に作成したものです。

記載内容についてはご利用者のご判断と責任のもと、ご利用くださるようお願いいたします。

ほくりく長城会

海外ビジネス情報

発行：北陸銀行 ほくりく長城会事務局
〒920-0024 金沢市西念1-1-3 コンフィデンス4F
(株)人材情報センター内
TEL: (076)254-6500 FAX: (076)254-6565
E-mail: info@chojo-hokugin.jp